

ОБЩЕГОРОДСКОЕ ТЕРРИТОРИАЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ

**между Общественной организацией «Первичная
профсоюзная организация комплекса «Байконур»
Общественной организации «Общероссийский
профессиональный союз работников общего
машиностроения», руководителями государственных
унитарных предприятий, государственных бюджетных и
казенных учреждений, находящихся в ведении
администрации города Байконур,
и администрацией города Байконур
на 2026 год**

Часть 1.

Общие положения

1.1. Настоящее Общегородское территориальное соглашение между Общественной организацией «Первичная профсоюзная организация комплекса «Байконур» Общественной организации «Общероссийский профессиональный союз работников общего машиностроения», руководителями государственных унитарных предприятий, государственных бюджетных и казенных учреждений, находящихся в ведении администрации города Байконур (далее – предприятия и учреждения), и администрацией города Байконур на 2026 год (далее – Соглашение) заключено в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации в целях развития принципов социального партнерства, обеспечения защиты прав и интересов работников, эффективной работы предприятий и учреждений, создания необходимых условий для обеспечения жизнедеятельности города Байконур.

Соглашение направлено на регулирование социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений, на повышение эффективности работы предприятий и учреждений, а также на реализацию трудовых прав и законных интересов работников предприятий и учреждений.

1.2. Цели Соглашения:

развитие социального партнерства, инициативы и соревнования в трудовых коллективах предприятий и учреждений;

установление и реализация социально-трудовых гарантий работникам предприятий и учреждений;

создание условий и механизмов, способствующих реализации на предприятиях и в учреждениях норм трудового законодательства Российской Федерации;

повышение конкурентоспособности предприятий и учреждений, привлечение и закрепление квалифицированной рабочей силы;

обеспечение интересов сторон социального партнерства при формировании тарифов на жилищно-коммунальные услуги, а также на услуги, оказываемые предприятиями и учреждениями;

содействие реформированию жилищно-коммунального хозяйства города Байконур, поддержание социальной стабильности на предприятиях и в учреждениях города Байконур.

1.3. Сторонами Соглашения являются:

работники предприятий и учреждений (далее – Работники) – в лице председателя Общественной организации «Первичная профсоюзная организация комплекса «Байконур» Общественной организации «Общероссийский

профессиональный союз работников общего машиностроения» (далее – Профсоюз) Кулмурзаевой Анжелики Андреевны;

работодатели – руководители предприятий и учреждений (далее – Работодатели);

органы исполнительной власти города Байконур – администрация города Байконур (далее – Администрация) в лице Главы администрации города Байконур Бусыгина Константина Дмитриевича.

1.4. Соглашение действует в отношении:

Работников предприятий и учреждений, в которых созданы профсоюзные организации, входящие в состав Общественной организации «Первичная профсоюзная организация комплекса «Байконур», при условии подписания Соглашения (или присоединения к нему) руководителями указанных предприятий и учреждений;

Работодателей – руководителей предприятий и учреждений, в которых созданы профсоюзные организации, входящих в состав Профсоюза, и заключивших настоящее Соглашение;

Администрации города Байконур.

1.5. Стороны признают необходимым заключение коллективных договоров на предприятиях и в учреждениях города Байконур и обязуются оказывать трудовым коллективам, развивающим принципы социального партнерства, всестороннее содействие.

1.6. Стороны обязуются обеспечить уровень заработной платы Работников не ниже уровня заработной платы Работников, достигнутого в 2025 году, при условии неизменности условий труда и объема выполняемых обязанностей.

Соглашение является обязательным к применению при заключении коллективных договоров на предприятиях и в учреждениях, а также трудовых договоров, заключаемых между Работодателями и Работниками.

Коллективные договоры на предприятиях, в учреждениях не могут включать в себя условия, ухудшающие положение Работников, по сравнению с условиями, предусмотренными настоящим Соглашением.

Настоящее Соглашение не ограничивает права предприятий и учреждений в расширении социальных гарантий Работникам за счет средств фонда развития социальной сферы, сформированного за счет средств прибыли предприятий, остающейся после уплаты налогов, сборов и других обязательных платежей, за счет доходов от платных услуг, оказываемых бюджетными учреждениями, а также за счет средств экономии фонда оплаты труда учреждений.

В случае отсутствия на предприятии, в учреждении коллективного договора настоящее Соглашение имеет прямое действие.

1.7. В соответствии с законодательством Российской Федерации расходы Работодателей, предусмотренные настоящим Соглашением, учитываются регулирующими органами при установлении тарифов на жилищно-коммунальные услуги, а также на услуги, оказываемые предприятиями, учреждениями.

1.8. При формировании бюджета города Байконур в планах финансово-хозяйственной деятельности бюджетных учреждений, в бюджетных сметах казенных учреждений, при формировании себестоимости в финансовых планах предприятий предусматриваются средства для реализации настоящего Соглашения и предоставления гарантий и льгот Работникам.

1.9. Законы и другие нормативные правовые акты, принятые в период действия Соглашения, улучшающие социально-правовое и социально-экономическое положение Работников, дополняют действие соответствующих положений Соглашения с момента вступления их в силу.

1.10. В случае реорганизации Профсоюза, предприятия, учреждения или Администрации обязательства реорганизованной стороны переходят к правопреемнику.

1.11. В течение срока действия Соглашения ни одна из сторон не может в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

Часть 2.

В отношении государственных унитарных предприятий

Раздел I. Обязательства договаривающихся Сторон

Договаривающиеся Стороны обязуются:

1.1. Через своих представителей, избранных в состав постоянно действующей Байконурской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (далее – Комиссия), на основе взаимных консультаций разрабатывать мероприятия, вырабатывать документы, принимать необходимые решения, формировать и направлять предложения в адрес законодательных, исполнительных органов Российской Федерации и добиваться их реализации, разрабатывать и подписывать Общегородское территориальное соглашение, вносить в них изменения и дополнения.

1.2. Предоставлять необходимую информацию для анализа хода реализации настоящего и подготовки последующего Соглашения, а также подготовки предложений по изменению действующего Соглашения.

1.3. Сотрудничать на паритетных началах при решении отраслевых проблем по защите социально-трудовых прав Работников.

1.4. Представлять в Администрацию предложения по решению трудовых и социально-экономических вопросов, учитывающих особенности труда и быта Работников соответствующих сфер деятельности.

1.5. Администрация и Работодатели:

решают через своих представителей задачи производственного развития и финансово-экономического оздоровления предприятий;

содействуют предприятиям в выполнении обязательств, предусмотренных заключенными соглашениями и коллективными договорами, оказывают им необходимую помощь в вопросах применения трудового законодательства Российской Федерации, регулирующего социально-трудовые и связанные с ними социально-экономические отношения, разрешения коллективных трудовых споров;

способствуют созданию благоприятных социально-трудовых отношений на предприятиях, согласованию социально-экономических интересов Работников и Работодателей;

вносят в установленном порядке Главе администрации города Байконур предложения о принятии постановлений, распоряжений и иных нормативных правовых актов, регулирующих социально-трудовые и связанные с ними экономические отношения, затрагивающие интересы Работников и Работодателей, участвуют в их разработке;

содействуют реализации государственных программ, городских целевых программ, планов социально-экономического развития города Байконур;

участвуют в решении вопросов занятости Работников, снижения диспропорций в оплате труда, содействуют организации профессиональной подготовки, переподготовки и повышению квалификации кадров, в том числе руководящего состава и специалистов;

обобщают и распространяют опыт работы лучших предприятий;

содействуют в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации, деятельности профсоюзных организаций предприятий, их выборных органах и Общественной организации «Первичная профсоюзная организация комплекса «Байконур», проводят согласованную политику по созданию новых и укреплению действующих профсоюзных организаций на предприятиях города Байконур;

приглашают председателей профсоюзных организаций на совещания и заседания по финансово-хозяйственной, социально-экономической деятельности предприятий, а также по другим вопросам, затрагивающим интересы трудовых коллективов.

1.6. Профсоюз:

оказывает практическую помощь Работодателям и профсоюзным организациям предприятий в разработке и принятии коллективных договоров;

осуществляет контроль и защиту трудовых прав и социальных гарантий Работников в вопросах условий труда и его оплаты, режима труда и отдыха, обеспечения занятости, приема на работу, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации;

способствует реализации данного Соглашения и взаимодействует с Администрацией и Работодателями на принципах социального партнерства;

принимает меры по снижению социальной напряженности в трудовых коллективах предприятий;

отстаивает интересы Работников в сфере социального страхования;

осуществляет профсоюзный контроль за состоянием охраны труда на предприятиях;

выдвигает требования об отмене, приостановлении действий или внесении изменений в решения Работодателей, нарушающих права и интересы Работников и трудовых коллективов, ухудшающих условия и безопасность труда;

обобщает и распространяет положительную практику работы предприятий и их профсоюзных органов;

осуществляет координацию действий профсоюзных организаций предприятий по защите социально-трудовых прав и интересов членов профсоюза;

четко определяет свою позицию по важнейшим событиям и социально-трудовым отношениям в Российской Федерации, в городе Байконур и оперативно информирует о ней профсоюзные организации предприятий;

информирует Администрацию и Работодателей по социально-трудовым вопросам, а также о коллективных действиях, планируемых Общественной организацией «Общероссийский профессиональный союз работников общего машиностроения».

Раздел II. Социально-трудовые отношения

2.1. Определяются на основании трудового законодательства Российской Федерации, других нормативных правовых актов, отраслевых положений и рекомендаций по вопросам условий труда и его оплаты и настоящего Соглашения.

2.2. Устанавливаются между Работниками и Работодателями в соответствии с требованиями трудового законодательства Российской

Федерации, на основании заключенных в письменной форме трудовых договоров.

Условия, предусмотренные трудовым договором, не могут ухудшать положений, определенных данным Соглашением, коллективными договорами предприятий.

2.3. Прием Работодателями иногородних граждан на работу осуществляется установленным в городе Байконур порядком.

2.4. Профсоюз обязуется:

2.4.1. Предоставлять профсоюзным организациям предприятий консультационную и иную помощь по правовым вопросам, связанным с разработкой и принятием коллективных договоров, социально-трудовыми отношениями и охраной труда, занятостью и урегулированием коллективных трудовых споров.

2.4.2. Добиваться через Общественную организацию «Общероссийский профессиональный союз работников общего машиностроения» повышения минимального размера оплаты труда в городе в связи с ростом цен на потребительском рынке, а также решений по другим социально-трудовым проблемам в соответствии с федеральными законами и другими нормативными правовыми актами Российской Федерации.

2.4.3. Осуществлять анализ уровня заработной платы, своевременности ее выплаты, текучести кадров и занятости Работников.

2.4.4. Обеспечивать участие профсоюзной организации в разработке (изменении) правил внутреннего трудового распорядка предприятий, установлении условий труда и заработной платы в соответствии с федеральными законами и другими нормативными правовыми актами Российской Федерации.

2.4.5. Способствовать включению в коллективные договоры предприятий обязательств по обеспечению выполнения в полном объеме Работниками своих обязанностей по трудовому договору.

2.4.6. Осуществлять постоянный контроль за соблюдением норм трудового законодательства Российской Федерации, выполнением положений настоящего Соглашения и коллективных договоров на предприятиях.

2.4.7. Содействовать выполнению Работодателями оздоровительных мероприятий, направленных на профилактику и снижение общей и профессиональной заболеваемости, предупреждение несчастных случаев на производстве и в быту, предотвращение распространения инфекционных и других заболеваний.

2.4.8. Проводить среди Работников разъяснительную работу по соблюдению режима рабочего времени, требований по охране и гигиене труда, профилактике производственного травматизма.

2.4.9. Способствовать созданию благоприятных социально-трудовых отношений в коллективах, укреплению трудовой и производственной дисциплины, согласованию социально-экономических интересов Работников и Работодателей.

2.4.10. Принимать участие в решении социально-трудовых вопросов в рамках социального партнерства. При разрешении коллективных трудовых споров (конфликтов) максимально использовать примирительные процедуры, предусмотренные федеральными законами и другими нормативными правовыми актами Российской Федерации.

2.4.11. Информировать Администрацию и Работодателей о социально-психологическом климате на предприятиях.

2.5. Работодатели обязуются:

2.5.1. Представлять в Администрацию информацию, необходимую для анализа уровня заработной платы и текучести кадров на предприятиях.

2.5.2. Добиваться решения возникающих на предприятиях социально-трудовых проблем, принимать меры по устранению причин их возникновения.

2.5.3. Сообщать Профсоюзу о результатах рассмотрения и принятых мерах в недельный срок с момента получения требования Профсоюза об устранении выявленных нарушений.

2.6. Администрация обязуется:

2.6.1. Принимать к рассмотрению представления Профсоюза о нарушении законодательства Российской Федерации, ненадлежащем выполнении Работодателями данного Соглашения или коллективного договора, как основания для применения к ним дисциплинарных взысканий вплоть до досрочного расторжения заключенных с ними трудовых договоров.

2.6.2. Проводить ежегодно совместно с Работодателями, Профсоюзом анализ уровня заработной платы, текучести кадров на предприятиях.

Раздел III. Рабочее время

3.1. Нормальная продолжительность рабочего времени Работников не может превышать 40 часов в неделю.

3.2. Режим рабочего времени и перечень должностей Работников с ненормированным рабочим днем устанавливаются коллективным договором, соглашениями или локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа Работников.

3.3. При работе в режиме гибкого рабочего времени начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня определяется по соглашению сторон трудового договора.

3.4. Работодатель обеспечивает отработку Работником суммарного количества рабочих часов в течение соответствующих учетных периодов (рабочего дня, недели, месяца и других периодов, не превышающих одного года), а для учета рабочего времени работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - три месяца. В случае, если по причинам сезонного и (или) технологического характера для отдельных категорий работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленная продолжительность рабочего времени не может быть соблюдена в течение учетного периода продолжительностью три месяца, коллективным договором может быть предусмотрено увеличение учетного периода для учета рабочего времени таких работников, но не более чем до одного года.

При составлении графиков сменности Работодатель учитывает мнение профсоюзной организации предприятия.

Работа в течение двух смен подряд запрещается.

3.5. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

для Работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;

для Работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;

для Работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;

для Работников, условия труда, на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени конкретного Работника устанавливается трудовым договором с учетом результатов специальной оценки условий труда.

На основании коллективного договора, а также письменного согласия Работника, оформленного путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, продолжительность рабочего времени может быть увеличена, но не более чем до 40 часов в неделю с выплатой Работнику денежной компенсации в порядке, размерах и на условиях, установленных коллективным договором.

Продолжительность рабочего времени лиц в возрасте до восемнадцати лет, получающих общее образование или среднее профессиональное образование и совмещающих в течение учебного года получение образования с работой, не может превышать половины нормы, установленной для лиц соответствующего возраста.

3.6. Привлечение Работников к работе за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени, производится в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ).

Раздел IV. Время отдыха

4.1. При пятидневной рабочей неделе Работникам предоставляется два выходных дня, при шестидневной – один выходной день в неделю.

4.2. На предприятиях, приостановка работы которых невозможна по производственно-техническим условиям или вследствие необходимости постоянного непрерывного обслуживания потребителей жилищно-коммунальных услуг, выходные дни предоставляются в различные дни недели поочередно каждой группе Работников согласно правилам внутреннего трудового распорядка.

4.3. Всем Работникам предоставляются ежегодные основные оплачиваемые отпуска, ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска в соответствии с ТК РФ.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск для всех Работников предоставляется продолжительностью 28 календарных дней. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней (удлиненный основной отпуск) предоставляется Работникам в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами Российской Федерации. Работающим инвалидам ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью 30 календарных дней.

С целью установления дополнительных мер социальной защиты Работникам, работающим в зоне экологического кризиса, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу в зоне экологического кризиса продолжительностью 8 календарных дней.

Раздел V. Оплата труда

5.1. С 01 января ~~2025~~–2026 года минимальный размер заработной платы Работников, полностью отработавших норму рабочего времени и выполнивших норму труда (трудовые обязанности), устанавливается в размере ~~31 416~~ 37 930 рублей из расчета установленного федеральным законом Российской Федерации минимального размера оплаты труда с применением сверх минимального размера оплаты труда районного коэффициента 1,4.

5.2. В соответствии с законодательством Российской Федерации размер минимальной заработной платы Работников не может быть ниже установленного настоящим Соглашением размера минимальной заработной платы.

Система оплаты труда, включая размеры тарифных ставок (окладов, должностных окладов), выплат стимулирующего и компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, а также порядок премирования Работников, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами на предприятиях в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Размеры тарифных ставок (окладов, должностных окладов) определяются без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

5.3. Работодатели обеспечивают:

оплату труда Работников в зависимости от квалификации Работников, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, с учетом компенсационных и стимулирующих выплат в соответствии с установленной на предприятии системой оплаты труда;

тарификацию работ и присвоение квалификации рабочим по действующему Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий, специалистам и служащим по Квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих, а также с применением профессиональных стандартов, в том числе в обязательном порядке в случаях, предусмотренных ТК РФ. Если ТК РФ, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации установлены требования к квалификации, необходимой Работнику для выполнения определенной трудовой функции, профессиональные стандарты в части указанных требований обязательны для применения работодателями;

принятие локальных нормативных актов, касающихся оплаты и условий труда, по согласованию с профсоюзной организацией предприятия, а также своевременное доведение до Работников информации о применяемых условиях оплаты труда;

своевременное заключение коллективных договоров;

совершенствование нормирования и условий труда;

индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, а также коллективным договором или локальным нормативным актом.

5.4. Работодатели разрабатывают положения о премировании Работников, в которых учитываются:

эффективность производства и улучшение результатов финансово-экономической деятельности;

отсутствие аварий и роста инцидентов в отчетном году по сравнению с прошлым календарным годом;

отсутствие роста травматизма в отчетном году по сравнению с прошлым календарным годом;

отсутствие несчастных случаев на производстве со смертельным исходом;

своевременное получение паспорта готовности предприятия к работе в осенне-зимний период;

отсутствие нарушений производственной дисциплины, правил охраны труда;

иные критерии премирования, разработанные на каждом предприятии в соответствии с принятыми локальными нормативными актами.

5.5. Время простоя по вине Работодателя оплачивается в соответствии со статьей 157 ТК РФ в размере не менее двух третей средней заработной платы Работника.

Простой Работников, вызванный приостановлением работ в связи с необеспечением безопасных условий труда, оплачивается в размере средней заработной платы за все время простоя.

Время простоя по причинам, не зависящим от Работодателя и Работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине Работника не оплачивается.

5.6. Размер оплаты сверхурочных работ или предоставление по желанию Работника вместо повышенной оплаты дополнительного времени отдыха определяется коллективным договором в соответствии со статьей 152 ТК РФ.

5.7. В целях определения планового фонда оплаты труда ежемесячная сумма средств, направляемая на оплату труда, рассчитывается исходя из нормативной численности Работников, норм обслуживания, установленных в соответствии с нормативно-методологическими актами федеральных органов исполнительной власти, в пределах своей компетенции, с учетом нормативной численности на вновь вводимые объекты, и включает в себя:

5.7.1. Тарифную ставку, оклад (должностной оклад).

5.7.2. Средства, направляемые на ежемесячное премирование по показателям оценки эффективной деятельности Работников – в размере не более 60 процентов тарифной ставки, оклада (должностного оклада) с учетом доплат и надбавок, предусмотренных системой оплаты труда, установленной коллективными договорами, в пределах фонда оплаты труда.

5.7.3. Доплаты (надбавки) к тарифным ставкам, окладам (должностным окладам) стимулирующего и (или) компенсационного характера, связанные с режимом работы и условиями труда. Размеры доплат (надбавок) устанавливаются коллективными договорами предприятий. На предприятиях устанавливаются следующие виды доплат (надбавок):

за работу с вредными и (или) опасными условиями труда. Минимальный размер повышения оплаты труда Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки, оклада (должностного оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда;

за сверхурочную работу. Сверхурочная работа оплачивается исходя из размера заработной платы, установленного в соответствии с системой оплаты труда на предприятии, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию Работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ;

за работу в ночное время. Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 20 процентов часовой тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время;

за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, исчисленные в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части тарифной ставки, оклада (должностного оклада) за день или час работы, с учетом компенсационных и стимулирующих выплат, предусмотренные установленной для них системой оплаты труда. По заявлению Работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему предоставляется другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит. ~~С 01.03.2025~~ День отдыха, указанный в настоящем абзаце, по желанию Работника может быть использован в течение одного года со дня работы в выходной или нерабочий праздничный день либо присоединен к отпуску, предоставляемому в указанный период. В случае, если на день увольнения Работника имеется день отдыха за работу в выходной или нерабочий праздничный день, не использованный им в период трудовой деятельности у Работодателя, с которым прекращается трудовой договор, в день увольнения Работнику выплачивается разница между оплатой работы в выходной или нерабочий праздничный день, полагавшейся ему в соответствии с частями

первой - третьей статьи 153 ТК РФ, и фактически произведенной оплатой работы в этот день. Указанная разница выплачивается Работнику за все дни отдыха за работу в выходные или нерабочие праздничные дни, не использованные им в период трудовой деятельности у данного Работодателя.

5.7.4. Ежемесячную надбавку за выслугу лет в размере не более 15 процентов тарифной составляющей (средств), направляемой на оплату труда и выплачиваемой в следующих размерах:

от 1 года до 3 лет – 5 процентов тарифной ставки, оклада (должностного оклада);

от 3 до 5 лет – 10 процентов тарифной ставки, оклада (должностного оклада);

свыше 5 лет – 15 процентов тарифной ставки, оклада (должностного оклада).

5.7.5. Районный коэффициент к заработной плате в размере 1,4, установленный распоряжением Совета Министров СССР от 20 июля 1987 г. № 1644 РС.

5.8. В плановый годовой фонд заработной платы включается вознаграждение по итогам работы за год, относимое на себестоимость продукции (работ, услуг), в размере до двух тарифных ставок, окладов (должностных окладов).

5.9. Оплата труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров предприятий производится в соответствии с Положением об условиях оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров государственных унитарных предприятий, находящихся в ведении администрации города Байконур, утвержденным постановлением Главы администрации города Байконур.

5.10. Заработная плата выплачивается Работнику в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении Работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за 15 рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

5.11. Не допускается приостановление работы Работниками на объектах, связанных с обеспечением жизнедеятельности населения (энергообеспечение, отопление и теплоснабжение, водоснабжение, газоснабжение, связь), а также обслуживающих оборудование, остановка которого представляет непосредственную угрозу жизни и здоровью людей.

5.12. Мероприятия по введению и пересмотру норм и нормативов, введению новых и (или) изменения условий оплаты труда Работников производятся Работодателем по согласованию с соответствующим профсоюзным органом предприятия, в связи с этим Работники предупреждаются Работодателем в сроки, предусмотренные ТК РФ.

Раздел VI. Обеспечение занятости

6.1. Стороны обеспечивают проведение государственной политики занятости на основе постоянного роста профессионального и квалификационного уровня каждого Работника, сохранения кадрового потенциала на экономически целесообразных рабочих местах и содействия занятости высвобождаемых работников.

6.2. Работодатели и профсоюзные организации предприятий предусматривают в коллективных договорах:

реализацию мер по защите Работников в случае приостановки производства или высвобождения Работников в условиях жесткой экономической необходимости;

оказание помощи в трудоустройстве, профессиональной подготовке высвобождаемым Работникам.

6.3. При сокращении численности или штата Работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется Работникам в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя с беременными женщинами, женщинами, имеющими детей, и лицами, воспитывающими детей без матери, осуществляется в соответствии со статьей 261 ТК РФ.

Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата Работников, при равной производительности труда и квалификации, помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, в том числе родители, имеющие ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации ~~или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О военной~~

~~обязанности и военной службе»,~~ направлен на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или заключил контракт о прохождении военной службы в период мобилизации, в период военного положения или в военное время, либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, имеют также лица предпенсионного возраста.

Коллективным договором могут предусматриваться другие категории Работников, пользующиеся преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации.

6.4. При принятии решения о сокращении численности или штата Работников Работодатели обязуются в письменной форме сообщить профсоюзной организации предприятия не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае если решение о сокращении численности или штата Работников может привести к массовому увольнению Работников - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Основными критериями массового увольнения являются показатели численности увольняемых Работников в связи с ликвидацией предприятия либо сокращением численности или штата его Работников за определенный календарный период. К ним относятся:

- а) ликвидация предприятия любой организационно-правовой формы с численностью 15 и более человек;
- б) сокращение численности или штата Работников в количестве:
 - 50 и более человек в течение 30 календарных дней;
 - 200 и более человек в течение 60 календарных дней;
 - 500 и более человек в течение 90 календарных дней.

6.5. Работодатели в соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов обязаны:

создавать или выделять рабочие места для трудоустройства инвалидов и принимать локальные нормативные акты, содержащие сведения о данных рабочих местах;

создавать инвалидам, принятым на работу, необходимые условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида;

предоставлять в установленном порядке информацию, необходимую для организации занятости инвалидов.

Выполнение работодателем установленной квоты для приема на работу инвалидов обеспечивается в соответствии с порядком, установленным Правительством Российской Федерации.

Раздел VII. Охрана труда

7.1. Охрана труда - система сохранения жизни и здоровья Работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

7.2. Гарантии осуществления права Работников на охрану труда и обеспечение единого порядка регулирования отношений в области охраны труда между Работодателями и Работниками установлены трудовым законодательством Российской Федерации.

7.3. Работодатели обеспечивают:

7.3.1. Право Работников на безопасные условия и охрану труда. Для реализации этого права Работодатели создают и обеспечивают функционирование системы управления охраной труда, в рамках которой разрабатывают положения о системе управления охраной труда, ежегодно разрабатывают планы мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней, планы финансирования мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней.

7.3.2. Проведение организационной и технической политики, направленной на безопасные и здоровые условия труда.

7.3.3. Режим труда и отдыха Работников в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

7.3.4. Обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий Работников) и проверку знания требований охраны труда.

7.3.5. Информирование Работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющих на рабочих местах, о предоставляемых

им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ.

7.3.6. Санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение Работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку Работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи.

7.3.7. Беспрепятственный допуск в установленном порядке должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, территориальный орган Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации, а также представителей Профсоюза в целях проведения проверок условий и охраны труда, расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний Работников, проведения государственной экспертизы условий труда.

7.3.8. Разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками представительного органа в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

7.3.9. Безопасность Работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также эксплуатации применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов.

7.3.10. Разработку и реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков, а также мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков перед вводом в эксплуатацию производственных объектов, вновь организованных рабочих мест.

Систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку.

7.3.11. Содействие участию представителя Профсоюза в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на рабочих местах Работников, в расследовании аварий, несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также в рассмотрении

причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм).

7.3.12. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда работодателями осуществляется в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг) в соответствии с Примерным перечнем ежегодно реализуемых работодателем за счет указанных средств мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней, установленным федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

7.3.13. Проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований Работников, внеочередных медицинских осмотров Работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов с сохранением за Работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований.

7.3.14. Освобождение Работников от работы для прохождения диспансеризации на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Освобождение от работы Работников, достигших возраста сорока лет, для прохождения диспансеризации на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Освобождение от работы Работников, не достигших возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и Работников, являющихся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, для прохождения диспансеризации на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

7.3.15. Освобождение от работы Работников, переболевших новой коронавирусной инфекцией COVID-19, для прохождения углубленной диспансеризации на два рабочих дня с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

7.3.16. Приобретение за счет собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты (далее – СИЗ) и смывающих, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением.

Нормы бесплатной выдачи СИЗ и смывающих средств Работникам, устанавливаются локальными нормативными актами и коллективными договорами, на основании единых Типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих и обезвреживающих средств с учетом результатов специальной оценки условий труда, результатов оценки профессиональных рисков, мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного представительного органа работников.

7.3.17. Бесплатную выдачу Работникам, занятым на рабочих местах с вредными условиями труда, установленными по результатам специальной оценки условий труда, по установленным нормам молока или других равноценных пищевых продуктов. Замена молока или других равноценных пищевых продуктов компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов производится в соответствии с коллективным договором и (или) трудовым договором.

Бесплатное предоставление Работникам при выполнении отдельных видов работ по установленным нормам лечебно-профилактического питания.

7.3.18. Проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

7.3.19. Обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством Российской Федерации.

7.3.20. Сохранение за Работниками места работы (должности) и среднего заработка на время приостановления работ в связи с административным приостановлением деятельности или временным запретом деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине Работника.

7.3.21. Рассмотрение и принятие мер по предложениям соответствующих органов Профсоюза, направленных на сокращение производственного травматизма и заболеваемости.

7.3.22. Создание условий труда для инвалидов, в том числе производственных и санитарно-бытовых, в соответствии с индивидуальной

программой реабилитации или абилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда.

7.3.23. Учет и рассмотрение обстоятельств и причин, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм) работников.

7.3.24. Приостановка работы на рабочих местах в случаях, если условия труда на таких рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда отнесены к опасному классу условий труда до устранения оснований, послуживших установлению опасного класса условий труда.

На время приостановки работ Работникам, занятым таких рабочих местах, предоставляются гарантии, установленные частью третьей статьи 216.1 ТК РФ.

7.3.25. Ведение реестра (перечня) нормативных правовых актов (в том числе с использованием электронных вычислительных машин и баз данных), содержащих требования охраны труда, в соответствии со спецификой своей деятельности, а также доступ работников к актуальным редакциям таких нормативных правовых актов.

7.3.26. Организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением Работниками требований охраны труда.

7.4. Работодатели и Профсоюз:

организуют научные исследования и разработку локальных нормативных актов в области охраны труда;

проводят совместное расследование несчастных случаев, подлежащих расследованию в соответствии со статьей 227 ТК РФ, и профессиональных заболеваний;

организуют обучение Работников по вопросам охраны труда и трудового законодательства Российской Федерации и оказывают им необходимую консультативную помощь.

7.5. Администрация обязуется:

организовывать и проводить мониторинг состояния охраны труда у работодателей в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации;

осуществлять контроль и оказывать информационную, методическую помощь Работодателям в создании здоровых и безопасных условий труда и внедрении современных средств защиты, обеспечивающих предупреждение производственного травматизма и возникновение профессиональных заболеваний Работников;

принимать участие в расследовании происшедших на предприятиях аварий, группового несчастного случая на производстве, тяжелого несчастного случая на производстве, несчастного случая на производстве со смертельным исходом с целью выработки мер по их предупреждению.

7.6. Профсоюз обязуется:

осуществлять общественный контроль за состоянием условий труда Работников через уполномоченных (доверенных) лиц профкома по охране труда; организовывать контроль за обучением уполномоченных (доверенных) лиц профкома по охране труда.

Раздел VIII. Работа с молодежью**8.1. Стороны договорились:**

8.1.1. Совместно разрабатывать и реализовывать программы подготовки, привлечения и закрепления молодых специалистов в возрасте до 35 лет включительно, завершивших обучение по программам среднего или высшего профессионального образования, впервые устраивающихся на работу в соответствии с полученной квалификацией.

8.1.2. Проводить работу по организации наставничества для профессионального становления молодых рабочих и специалистов.

8.1.3. Сохранять в течение 3 месяцев после увольнения с военной службы за работником, работавшим на предприятии до призыва (поступления) на военную службу, права на поступление на работу в это же предприятие. За работником, проходившим военную службу по призыву, сохранять право в течение 3 месяцев после увольнения с военной службы на поступление на работу в это же предприятие и на должность не ниже занимаемой до призыва на военную службу.

8.2. Работодатели и профсоюзные организации предусматривают в коллективных договорах при наличии финансовых возможностей:

8.2.1. Предоставление молодым специалистам дополнительных льгот и социальных гарантий.

8.2.2. Оказание содействия развитию молодежного движения.

8.2.3. Создание условий для эффективного труда и отдыха молодых специалистов.

8.2.4. Оказание помощи в организации и проведении творческих конкурсов профессионального мастерства молодежи.

8.3. Профсоюз обеспечивает:

8.3.1. Координацию работы Молодежного совета Профсоюза.

8.3.2. Содействие в повышении профессиональной подготовки молодых профсоюзных активистов.

Раздел IX. Социальные гарантии, льготы, компенсации

Договаривающиеся Стороны обязуются:

9.1. Проводить согласованную политику в области организации оздоровительной кампании детей и подростков, санаторно-курортного лечения Работников и укрепления материальной базы, социально-культурных и спортивных объектов, а также предусматривать в бюджете города Байконур выделение средств на финансирование оздоровительной кампании детей и подростков.

9.2. Вводить дополнительные к установленным законодательством Российской Федерации льготы и услуги по социальному обслуживанию, социальному обеспечению, добровольному медицинскому страхованию за счет средств фонда развития социальной сферы, сформированного за счет средств прибыли предприятий, остающихся после уплаты налогов, сборов и других обязательных платежей.

9.3. За счет средств фонда развития социальной сферы:

оказывать разовую материальную помощь семьям Работников, погибших вследствие несчастного случая на производстве, ставших инвалидами вследствие несчастного случая или профессионального заболевания на производстве, связанного с исполнением ими трудовых обязанностей, в размере не менее 10-ти минимальных размеров оплаты труда (на момент выплаты), установленных законодательством Российской Федерации, в других случаях – на условиях и в размерах, установленных коллективным договором;

выплачивать материальную помощь при увольнении Работника по собственному желанию после установления трудовой пенсии по старости (с учетом стажа работы и периода увольнения после наступления пенсионного возраста);

предоставлять матери (отцу) либо другому лицу (опекуну, приемному родителю), воспитывающему детей – учащихся младших классов (1 – 4 классов), в День знаний (1 сентября или иной первый день учебного года) оплачиваемый выходной день.

9.4. Сохранить право на пользование объектами социально-бытовой сферы и услугами культурно-просветительских учреждений ветеранам труда предприятия, прекратившим трудовые отношения с предприятиями, после установления (назначения) им пенсии.

9.5. Обеспечить разработку и принятие программ профилактических мер (организационных, производственно-технологических, медицинских), направленных на снижение общей заболеваемости с целью оздоровления Работников, а высвобождающиеся средства направлять на санаторно-курортное лечение (оздоровление) Работников.

9.6. Работодатели, исходя из своих финансовых возможностей, коллективными договорами устанавливают источники следующих выплат:

9.6.1. Компенсацию расходов, подтвержденных соответствующими документами, в размере не ниже уровня минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации (на момент выплаты):

связанных с погребением умерших Работников;

связанных с погребением близких родственников Работников (супруга (и), детей, родителей).

9.6.2. Выплату материальной помощи:

при рождении ребенка - не менее тарифной ставки, оклада (должностного оклада) рабочего первого разряда;

при увольнении Работника в связи с призывом на срочную службу в Вооруженные Силы Российской Федерации или Республики Казахстан в размере определенном коллективными договорами.

9.6.3. Выплату единовременного вознаграждения Работникам, удостоенным отраслевых наград и почетных званий в размере определенном коллективными договорами.

9.6.4. Оплату путевок Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в санаторно-курортные учреждения, санатории-профилактории в размере определенном коллективными договорами.

9.7. Работодатели обеспечивают социальную защиту молодежи: создают необходимые правовые, экономические, бытовые и организационные условия и гарантии для профессионального становления молодых Работников, содействия их духовному, культурному и физическому развитию.

9.8. Работодатели обязуются:

9.8.1. Восстанавливать и совершенствовать систему подготовки, переподготовки и повышения квалификации молодых кадров, предусматривать в коллективных договорах выделение средств на эти цели.

9.8.2. Утверждать Положение о наставничестве, закреплять наставников за молодыми Работниками не позднее 6 месяцев с начала их работы и выплачивать наставникам надбавку не менее 10 процентов к тарифной ставке, окладу (должностному окладу) на условиях и в размерах, определенных коллективным договором.

9.8.3. Предоставлять молодым Работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях профессионального образования, и Работникам, поступающим в указанные учреждения, гарантии и льготы в соответствии с законодательством Российской Федерации.

9.9. Работодатели обеспечивают трудовые права Работников, призванных на военную службу по мобилизации, направленных на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту в период мобилизации, в период военного положения или в военное время или поступивших на военную службу по контракту либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации в соответствии со статьей 351.7 ТК РФ:

приостановление действия трудового договора в случае призыва Работника на военную службу по мобилизации ~~или заключения им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 г. № 53-ФЗ «О военной обязанности и военной службе»~~, направления на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или заключения им контракта о прохождении военной службы в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, на период прохождения работником военной службы, службы в войсках национальной гвардии Российской Федерации или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации. В период приостановления действия трудового договора за Работником сохраняется место работы (должность);

сохранение за Работником социально-трудовых гарантий, право на предоставление которых он получил до начала указанного периода (дополнительное страхование, негосударственное пенсионное обеспечение, улучшение социально-бытовых условий работника и членов его семьи);

зачисление в трудовой стаж Работника, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости) периода приостановления действия трудового договора, связанного с прохождением военной службы по мобилизации, военной службы по контракту, добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации;

возобновление действия трудового договора в день выхода Работника на работу;

недопущение расторжения по инициативе работодателя трудового договора с Работником в период приостановления действия трудового договора,

за исключением случаев ликвидации предприятия, истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок.

9.10. Расторжение трудового договора с супругой (супругом) погибшего (умершего) ветерана боевых действий, не вступившей (не вступившим) в повторный брак, по инициативе Работодателя не допускается в течение одного года с момента гибели (смерти) ветерана боевых действий (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 ТК РФ).

Раздел X. Обеспечение деятельности профсоюзных органов и прав профсоюзных работников

Работодатели обязуются:

10.1. При наличии письменных заявлений Работников, являющихся членами профсоюза, ежемесячно бесплатно удерживать и перечислять на счета профсоюзной организации предприятий и Профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы Работников в установленных размерах.

Работодатели не вправе задерживать перечисление указанных средств.

10.2. Бесплатно и беспрепятственно предоставлять профсоюзным организациям всю необходимую информацию по социально-трудовым и другим вопросам для осуществления ими уставной деятельности.

10.3. Принимать решения с учетом мнения профсоюзной организации в случаях, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации, нормативными правовыми актами Главы администрации города Байконур.

10.4. Согласовывать с профсоюзными организациями планы производственных работ на год, решения по созданию и направлениям расходования фондов предприятий.

10.5. Предоставлять в территориальный орган Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации в конце текущего года необходимые сведения о Работниках, о наступлении у них в будущем году пенсионного возраста для централизованной постановки на пенсионный учет, содействовать работе комиссий по пенсионным вопросам, созданным на паритетной основе из представителей Работодателя и профсоюзной организации.

10.6. Приостанавливать в обязательном порядке по требованию профсоюзных организаций исполнение управленческих решений, нарушающих условия коллективных договоров до устранения имеющихся разногласий.

10.7. Создавать профсоюзным организациям, созданным и действующим на предприятиях, условия для проведения независимых исследований и экспертиз условий и организации труда Работников.

10.8. Членам профсоюзной организации, не освобожденным от основной работы, для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива Работников, предоставлять дополнительные оплачиваемые отпуска за счет средств фонда развития социальной сферы:

за исполнение обязанностей председателя профсоюзной организации - до 6 календарных дней;

за исполнение обязанностей уполномоченных профсоюзной организации по охране труда - до 3 календарных дней.

Конкретная продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска устанавливается коллективными договорами предприятий.

10.9. Членам профсоюзной организации, не освобожденным от основной работы, за работу в комиссиях профсоюзной организации предоставлять свободное время с сохранением среднего заработка для участия в работе этих комиссий:

за исполнение обязанностей председателя профсоюзной организации - 3 часа в неделю;

за исполнение обязанностей уполномоченных профсоюзной организации по охране труда - 2 часа в неделю.

Источник выплаты среднего заработка устанавливается коллективными договорами предприятий.

10.10. Включать в обязательном порядке представителей профсоюзных организаций в комиссии: по реорганизации, ликвидации предприятия; по аттестации работников; по проверке деятельности подразделений; по расследованию несчастных случаев на производстве; по оказанию материальной помощи; по распределению ежемесячной или квартальной премии, по распределению средств фонда развития социальной сферы, сформированного за счет прибыли предприятий, остающейся после уплаты налогов, сборов и других обязательных платежей, и других выплат стимулирующего характера.

10.11. Работникам, исполняющим обязанности неосвобожденных председателей профсоюзных организаций, без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производить доплату за счет средств фонда развития социальной сферы, в размерах, определяемых по соглашению сторон трудового договора.

XI. Дистанционная работа

11.1. На дистанционных Работников предприятий в период выполнения ими трудовой функции дистанционно распространяется действие трудового законодательства Российской Федерации, иных актов Российской Федерации и нормативных правовых актов Главы администрации города Байконур, содержащих нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных Главой 49.1 Трудового кодекса Российской Федерации, Соглашением и коллективными договорами предприятий.

11.2. Выполнение Работниками предприятий трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения им заработной платы.

11.3. Оплата труда Работников предприятий, заключивших трудовой договор о дистанционной работе или дополнительное соглашение к трудовому договору о дистанционной работе, осуществляется с применением районного коэффициента в зависимости от места выполнения ими трудовой функции.

Обязательным условием трудового договора о дистанционной работе или дополнительного соглашения к трудовому договору о дистанционной работе является уточнение места непосредственного исполнения Работником предприятия трудовой функции (город, регион).

Часть 3.

В отношении государственных бюджетных и казенных учреждений:

Раздел I. Обязательства договаривающихся Сторон

Договаривающиеся Стороны обязуются:

1.1. Через своих представителей, избранных в состав Комиссии, на основе взаимных консультаций разрабатывать мероприятия, вырабатывать документы, принимать необходимые решения, формировать и направлять предложения в адрес законодательных, исполнительных органов Российской Федерации и добиваться их реализации, разрабатывать и подписывать Соглашение, вносить в них изменения и дополнения.

1.2. Предоставлять необходимую информацию для анализа хода реализации настоящего и подготовки последующего Соглашения, а также подготовки предложений по изменению действующего Соглашения.

1.3. Сотрудничать на паритетных началах при решении отраслевых проблем по защите социально-трудовых прав Работников.

1.4. Представлять в Администрацию предложения по решению трудовых и социально-экономических вопросов, учитывающих особенности труда и быта Работников соответствующих сфер деятельности.

1.5. Администрация и Работодатели:

решают через своих представителей задачи модернизации учреждений;

содействуют в выполнении обязательств, предусмотренных заключенными соглашениями и коллективными договорами, оказывают им необходимую помощь в вопросах применения трудового законодательства Российской Федерации, регулирующего социально-трудовые и связанные с ними социально-экономические отношения, разрешения коллективных трудовых споров;

способствуют созданию благоприятных социально-трудовых отношений, согласованию социально-экономических интересов Работников и Работодателей;

вносят в установленном порядке Главе администрации города Байконур предложения о принятии постановлений, распоряжений и иных нормативных правовых актов, регулирующих социально-трудовые и связанные с ними экономические отношения, затрагивающие интересы Работников и Работодателей, участвуют в их разработке;

содействуют реализации государственных программ, городских целевых программ, планов, проектов социально-экономического развития города Байконур;

участвуют в решении вопросов занятости Работников, снижения диспропорций в оплате труда, содействуют организации профессиональной подготовки и переподготовки кадров, в том числе руководящего состава и специалистов;

обобщают и распространяют опыт работы лучших учреждений;

содействуют в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации, деятельности профсоюзных организаций, их выборных органов и Общественной организации «Первичная профсоюзная организация комплекса «Байконур», проводят согласованную политику по созданию новых и укреплению действующих профсоюзных организаций;

приглашают председателей профсоюзных организаций на совещания и заседания по финансово-хозяйственной, социально-экономической деятельности, а также по другим вопросам, затрагивающим интересы трудовых коллективов.

1.6. Профсоюз:

оказывает практическую помощь Работодателям и профсоюзным организациям в разработке и принятии коллективных договоров;

осуществляет контроль и защиту трудовых прав и социальных гарантий Работников в вопросах условий труда и его оплаты, режима труда и отдыха, обеспечения занятости, приема на работу, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации;

способствует реализации данного Соглашения и взаимодействует с Администрацией и Работодателями на принципах социального партнерства;

принимает меры по снижению социальной напряженности в трудовых коллективах;

отстаивает интересы Работников в сфере социального страхования;

осуществляет профсоюзный контроль за состоянием охраны труда;

выдвигает требования об отмене, приостановлении действий или внесении изменений в решения Работодателей, нарушающие права и интересы Работников и трудовых коллективов, ухудшающие условия и безопасность труда;

обобщает и распространяет положительную практику работы учреждений и их профсоюзных организаций;

осуществляет координацию действий профсоюзных организаций по защите социально-трудовых прав и интересов членов профсоюза;

четко определяет свою позицию по важнейшим событиям и социально-трудовым отношениям в Российской Федерации, в городе Байконур и оперативно информирует о ней профсоюзные организации;

информирует Администрацию и Работодателей по социально-трудовым вопросам, а также о коллективных действиях, планируемых Профсоюзом.

Раздел II. Социально-трудовые отношения

2.1. Определяются на основании трудового законодательства Российской Федерации, других нормативных правовых актов, настоящего Соглашения, а также отраслевых положений и рекомендаций по вопросам условий труда и его оплаты.

2.2. Устанавливаются между Работниками и Работодателями в соответствии с требованиями трудового законодательства Российской Федерации на основании заключенных в письменной форме трудовых договоров.

Условия, предусмотренные трудовым договором, не могут ухудшать положений, определенных данным Соглашением, коллективными договорами.

2.3. Прием Работодателями иногородних граждан на работу осуществляется установленным в городе Байконур порядком.

2.4. Профсоюз обязуется:

2.4.1. Предоставлять профсоюзным организациям консультационную и иную помощь по правовым вопросам, связанным с разработкой и принятием коллективных договоров, социально-трудовыми отношениями и охраной труда, занятостью и урегулированием коллективных трудовых споров.

2.4.2. Добиваться через Профсоюз повышения минимального размера оплаты труда в связи с ростом цен на потребительском рынке, а также решений по другим социально-трудовым проблемам в соответствии с федеральными законами и другими нормативными правовыми актами Российской Федерации в городе Байконур.

2.4.3. Осуществлять анализ уровня заработной платы, своевременности ее выплаты, текучести кадров и занятости Работников.

2.4.4. Обеспечивать участие профсоюзных организаций в разработке (изменении) правил внутреннего трудового распорядка, установлении условий труда и заработной платы в соответствии с нормативными правовыми актами Главы администрации города Байконур.

2.4.5. Способствовать включению в коллективные договоры обязательств по обеспечению выполнения в полном объеме Работниками своих обязанностей по трудовому договору.

2.4.6. Осуществлять постоянный контроль за соблюдением норм трудового законодательства Российской Федерации, выполнением положений настоящего Соглашения и коллективных договоров.

2.4.7. Содействовать выполнению Работодателями оздоровительных мероприятий, направленных на профилактику и снижение общей и профессиональной заболеваемости, предупреждение несчастных случаев на производстве и в быту, предотвращение распространения инфекционных и других заболеваний.

2.4.8. Проводить среди Работников разъяснительную работу по соблюдению режима рабочего времени, требований по охране и гигиене труда, профилактике производственного травматизма.

2.4.9. Способствовать созданию благоприятных социально-трудовых отношений в коллективах, укреплению трудовой и производственной дисциплины, согласованию социально-экономических интересов Работников и Работодателей.

2.4.10. Принимать участие в решении социально-трудовых вопросов в рамках социального партнерства. При разрешении коллективных трудовых споров (конфликтов) максимально использовать примирительные процедуры, предусмотренные федеральными законами и другими нормативными правовыми актами Российской Федерации.

2.4.11. Информировать Администрацию и Работодателей о социально-психологическом климате в учреждениях.

2.5. Работодатели обязуются:

2.5.1. Представлять в Администрацию информацию, необходимую для анализа уровня заработной платы и текучести кадров.

2.5.2. Добиваться решения возникающих социально-трудовых проблем, принимать меры по устранению причин их возникновения.

2.5.3. Сообщать Профсоюзу о результатах рассмотрения и принятых мерах в недельный срок с момента получения требования Профсоюза об устранении выявленных нарушений.

2.6. Администрация обязуется:

2.6.1. Принимать к рассмотрению представления Профсоюза о нарушении законодательства, ненадлежащем выполнении руководителями данного Соглашения или коллективного договора, как основания для применения к ним дисциплинарных взысканий вплоть до досрочного расторжения заключенных с ними трудовых договоров.

2.6.2. Проводить ежегодно совместно с Работодателями, Профсоюзом анализ уровня заработной платы, текучести кадров.

Раздел III. Рабочее время

3.1. Нормальная продолжительность рабочего времени Работников не может превышать 40 часов в неделю.

3.2. Режим рабочего времени и перечень должностей Работников с ненормированным рабочим днем устанавливаются коллективным договором, соглашениями или локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

3.3. При работе в режиме гибкого рабочего времени начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня определяется по соглашению сторон.

3.4. Работодатель обеспечивает отработку Работником суммарного количества рабочих часов в течение соответствующих учетных периодов (рабочего дня, недели, месяца и других периодов, не превышающих одного года), а для учета рабочего времени работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - три месяца. В случае если по причинам сезонного и (или) технологического характера для отдельных категорий работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленная продолжительность рабочего времени не может быть соблюдена в течение учетного периода продолжительностью три месяца, коллективным договором может быть предусмотрено увеличение учетного периода для учета

рабочего времени таких Работников, но не более чем до одного года.

При составлении графиков сменности Работодатель учитывает мнение профсоюзной организации.

Работа в течение двух смен подряд запрещается.

3.5. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

для Работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;

для Работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;

для Работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;

для Работников, условия труда, на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени конкретного Работника устанавливается трудовым договором с учетом результатов специальной оценки условий труда.

На основании коллективного договора, а также письменного согласия Работника, оформленного путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, продолжительность рабочего времени может быть увеличена, но не более чем до 40 часов в неделю с выплатой Работнику денежной компенсации в порядке, размерах и на условиях, установленных коллективным договором.

Продолжительность рабочего времени лиц в возрасте до восемнадцати лет, получающих общее образование или среднее профессиональное образование и совмещающих в течение учебного года получение образования с работой, не может превышать половины нормы, установленной для лиц соответствующего возраста.

3.6. Привлечение Работников к работе за пределами установленной для них продолжительностью рабочего времени, производится в порядке, установленном ТК РФ.

Раздел IV. Время отдыха

4.1. При пятидневной рабочей неделе Работникам предоставляется два выходных дня, при шестидневной – один выходной день в неделю.

4.2. В учреждениях, приостановка работы которых невозможна вследствие необходимости постоянного непрерывного обслуживания пользователей услуг,

выходные дни предоставляются в различные дни недели поочередно каждой группе Работников согласно правилам внутреннего трудового распорядка.

4.3. Всем Работникам предоставляются ежегодные основные оплачиваемые отпуска, ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска, в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск для всех Работников предоставляется продолжительностью 28 календарных дней. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней (удлиненный основной отпуск) предоставляется Работникам в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами Российской Федерации. Работающим инвалидам ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью 30 календарных дней.

С целью установления дополнительных мер социальной защиты Работникам, работающим в зоне экологического кризиса, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу в зоне экологического кризиса продолжительностью 8 календарных дней.

Раздел V. Оплата труда

5.1. С 01 января ~~2025~~ 2026 года минимальный размер заработной платы Работников, полностью отработавших норму рабочего времени и выполнивших норму труда (трудовые обязанности), устанавливается в размере ~~31-416~~ 37 930 рублей из расчета установленного федеральным законом Российской Федерации минимального размера оплаты труда с применением сверх минимального размера оплаты труда районного коэффициента 1,4.

5.2. В соответствии с законодательством Российской Федерации размер минимальной заработной платы Работников учреждений не может быть ниже установленного настоящим Соглашением размера минимальной заработной платы.

5.3. Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), выплаты стимулирующего и компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, а также порядок премирования Работников устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждений в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.4. Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) в учреждениях устанавливаются с учетом рекомендуемых окладов, утвержденных постановлением Главы администрации города Байконур, исходя

из фонда оплаты труда, установленного планами финансово-хозяйственной деятельности бюджетных учреждений и бюджетными сметами казенных учреждений.

Размеры тарифных ставок (окладов, должностных окладов) определяются без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

5.5. Стороны договорились о том, что в целях материального стимулирования труда и закрепления кадров осуществляется ежемесячное премирование Работников в размере до 15 процентов тарифной ставки, оклада (должностного оклада).

5.6. Стороны договорились:

о ежемесячной выплате надбавки за выслугу лет до 15 процентов тарифной ставки, оклада (должностного оклада) в зависимости от стажа работникам учреждений. Надбавка выплачивается в следующих размерах:

от 1 года до 3 лет – 5 процентов тарифной ставки, оклада (должностного оклада);

от 3 до 5 лет – 10 процентов тарифной ставки, оклада (должностного оклада);

свыше 5 лет – 15 процентов тарифной ставки, оклада (должностного оклада);

о ежемесячной выплате надбавки за стаж непрерывной работы Работникам учреждений здравоохранения и социальной защиты населения до 30 процентов тарифной ставки, оклада (должностного оклада) в зависимости от стажа непрерывной работы в учреждениях здравоохранения и социальной защиты населения. Надбавка выплачивается в следующих размерах:

от 1 года до 3 лет – 5 процентов тарифной ставки, оклада (должностного оклада);

от 3 лет до 5 лет – 20 процентов тарифной ставки, оклада (должностного оклада);

свыше 5 лет – 30 процентов тарифной ставки, оклада (должностного оклада);

о ежемесячной выплате надбавки за работу с вредными и (или) опасными условиями труда. Минимальный размер повышения оплаты труда Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки, оклада (должностного оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда;

о ежемесячной выплате надбавки за сверхурочную работу. Сверхурочная работа оплачивается исходя из размера заработной платы, установленного в соответствии с системой оплаты труда в учреждении, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, за первые два часа работы

не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию Работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ;

о ежемесячной выплате надбавки за работу в ночное время. Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 20 процентов тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время;

о ежемесячной выплате надбавки за работу в выходной и (или) нерабочий праздничный день, исчисленной в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части тарифной ставки, оклада (должностного оклада) за день или час работы, с учетом компенсационных и стимулирующих выплат, предусмотренных установленной для них системой оплаты труда. По заявлению Работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему предоставляется другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит. ~~С 01.03.2025~~ День отдыха, указанный в настоящем абзаце, по желанию Работника может быть использован в течение одного года со дня работы в выходной или нерабочий праздничный день либо присоединен к отпуску, предоставляемому в указанный период. В случае, если на день увольнения Работника имеется день отдыха за работу в выходной или нерабочий праздничный день, не использованный им в период трудовой деятельности у Работодателя, с которым прекращается трудовой договор, в день увольнения Работнику выплачивается разница между оплатой работы в выходной или нерабочий праздничный день, полагавшейся ему в соответствии с частями первой - третьей статьи 153 ТК РФ, и фактически произведенной оплатой работы в этот день. Указанная разница выплачивается Работнику за все дни отдыха за работу в выходные или нерабочие праздничные дни, не использованные им в период трудовой деятельности у данного Работодателя.

5.7. Районный коэффициент к заработной плате в размере 1,4, установленный распоряжением Совета Министров СССР от 20 июля 1987 г. № 1644 РС.

5.8. Работодатели обеспечивают:

оплату труда Работников в зависимости от квалификации Работников, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, с учетом компенсационных и стимулирующих выплат в соответствии с установленной в учреждении системой оплаты труда;

тарификацию работ и присвоение квалификации рабочим по действующему Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих; специалистам и служащим по Единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих, с применением профессиональных стандартов, в том числе в обязательном порядке в случаях, предусмотренных ТК РФ. Если ТК РФ, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации установлены требования к квалификации, необходимой Работнику для выполнения определенной трудовой функции, профессиональные стандарты в части указанных требований обязательны для применения работодателями.

принятие локальных нормативных актов, касающихся оплаты и условий труда, по согласованию с профсоюзной организацией, а также своевременное доведение до Работников информации о применяемых условиях оплаты труда;

индексацию заработной платы в порядке, установленном нормативными правовыми актами Главы администрации города Байконур.

5.9. Оплата труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров учреждений производится в соответствии с Положением о оплате труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров государственных бюджетных и казенных учреждений, находящихся в ведении администрации города Байконур, утвержденным постановлением Главы администрации города Байконур.

5.10. Заработная плата выплачивается Работнику, в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за 15 рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

5.11. Мероприятия по введению и пересмотру норм и нормативов, введению новых и (или) изменения условий оплаты труда Работников производятся Работодателем по согласованию с профсоюзной организацией, в связи с этим Работники предупреждаются Работодателем в сроки, предусмотренные ТК РФ.

Раздел VI. Обеспечение занятости

6.1. Стороны обеспечивают проведение государственной политики занятости на основе постоянного роста профессионального и квалификационного уровня каждого Работника, сохранения кадрового потенциала на экономически целесообразных рабочих местах и содействие занятости высвобождаемых Работников.

6.2. Работодатели и профсоюзные организации предусматривают в коллективных договорах:

реализацию мер по защите Работников в случае их высвобождения;

оказание помощи в трудоустройстве, профессиональной подготовке высвобождаемым Работникам.

6.3. При сокращении численности или штата Работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется Работникам в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя с беременными женщинами, женщинами, имеющими детей и лицами, воспитывающими детей без матери, осуществляется в соответствии со статьей 261 ТК РФ.

Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата Работников, при равной производительности труда и квалификации, помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, в том числе родители, имеющие ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации ~~или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе»~~, ~~направлен на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или заключил контракт о прохождении военной службы в период мобилизации, в период военного положения или в военное время, либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, имеют также лица предпенсионного возраста.~~

Коллективным договором могут предусматриваться другие категории работников, пользующиеся преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации.

6.4. При принятии решения о сокращении численности или штата Работников Работодатели обязуются в письменной форме сообщить

профсоюзной организации не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае если решение о сокращении численности или штата Работников может привести к массовому увольнению Работников - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Основными критериями массового увольнения являются показатели численности увольняемых Работников в связи с ликвидацией учреждения либо сокращением численности или штата его Работников за определенный календарный период. К ним относятся:

- а) ликвидация учреждения с численностью 15 и более человек;
- б) сокращение численности или штата Работников в количестве:
50 и более человек в течение 30 календарных дней;
200 и более человек в течение 60 календарных дней;
500 и более человек в течение 90 календарных дней.

6.5. Работодатели в соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов обязаны:

создавать или выделять рабочие места для трудоустройства инвалидов и принимать локальные нормативные акты, содержащие сведения о данных рабочих местах;

создавать инвалидам, принятым на работу, необходимые условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида;

предоставлять в установленном порядке информацию, необходимую для организации занятости инвалидов.

Выполнение работодателем установленной квоты для приема на работу инвалидов обеспечивается в соответствии с порядком, установленным Правительством Российской Федерации.

Раздел VII. Охрана труда

7.1. Охрана труда - система сохранения жизни и здоровья Работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

7.2. Гарантии осуществления права Работников на охрану труда и обеспечение единого порядка регулирования отношений в области охраны труда между Работодателями и Работниками установлены трудовым законодательством Российской Федерации.

7.3. Работодатели обеспечивают:

7.3.1. Право Работников на безопасные условия и охрану труда. Для реализации этого права Работодатели создают и обеспечивают функционирование системы управления охраной труда, в рамках которой разрабатывают положения о системе управления охраной труда, ежегодно разрабатывают планы мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней, планы финансирования мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней.

7.3.2. Проведение организационной и технической политики, направленной на безопасные и здоровые условия труда.

7.3.3. Режим труда и отдыха Работников в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

7.3.4. Обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий Работников) и проверку знания требований охраны труда.

7.3.5. Информирование Работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющих на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ.

7.3.6. Санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение Работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку Работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи.

7.3.7. Беспрепятственный допуск в установленном порядке должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов

исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, Управления городского хозяйства администрации города Байконур, территориального органа Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации, а также представителей Профсоюза в целях проведения проверок условий и охраны труда, расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний Работников, проведения государственной экспертизы условий труда.

7.3.8. Разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками представительного органа в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

7.3.9. Безопасность Работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также эксплуатации применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов.

7.3.10. Разработку и реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков, а также мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков перед вводом в эксплуатацию производственных объектов, вновь организованных рабочих мест.

Систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку.

7.3.11. Содействие участию представителя Профсоюза в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на рабочих местах Работников, в расследовании аварий, несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также в рассмотрении причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм).

7.3.12. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в планах финансово-хозяйственной деятельности бюджетных учреждений и в бюджетных сметах казенных учреждений.

7.3.13. Проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований Работников, внеочередных медицинских осмотров Работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов с сохранением за Работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров,

обязательных психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований.

7.3.14. Освобождение Работников от работы для прохождения диспансеризации на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Освобождение от работы Работников, достигших возраста сорока лет, для прохождения диспансеризации на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Освобождение от работы Работников, не достигших возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и Работников, являющихся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, для прохождения диспансеризации на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

7.3.15. Освобождение от работы Работников, переболевших новой коронавирусной инфекцией COVID-19, для прохождения углубленной диспансеризации на два рабочих дня с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

7.3.16. Приобретение за счет собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты (далее – СИЗ) и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением.

Нормы бесплатной выдачи СИЗ и смывающих средств Работникам, устанавливаются локальными нормативными актами и коллективными договорами, на основании единых Типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих и обезвреживающих средств с учетом результатов специальной оценки условий труда, результатов оценки профессиональных рисков, мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного представительного органа работников.

7.3.17. Бесплатную выдачу Работникам, занятым на рабочих местах с вредными условиями труда, установленными по результатам специальной оценки условий труда, по установленным нормам молока или других равноценных пищевых продуктов. Замена молока или других равноценных пищевых продуктов компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов производится в соответствии с коллективным договором и (или) трудовым договором.

Бесплатное предоставление Работникам при выполнении отдельных видов работ по установленным нормам лечебно-профилактического питания.

7.3.18. Проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

7.3.19. Обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством Российской Федерации.

7.3.20. Сохранение за Работниками места работы (должности) и среднего заработка на время приостановления работ в связи с административным приостановлением деятельности или временным запретом деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине Работника.

7.3.21. Рассмотрение и принятие мер по предложениям соответствующих органов Профсоюза, направленных на сокращение производственного травматизма и заболеваемости.

7.3.22. Создание условий труда для инвалидов, в том числе производственных и санитарно-бытовых, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда.

7.3.23. Учет и рассмотрение обстоятельств и причин, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм) работников.

7.3.24. Приостановка работы на рабочих местах в случаях, если условия труда на таких рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда отнесены к опасному классу условий труда до устранения оснований, послуживших установлению опасного класса условий труда.

На время приостановки работ Работникам, занятым таких рабочих местах, предоставляются гарантии, установленные частью третьей статьи 216.1 ТК РФ.

7.3.25. Ведение реестра (перечня) нормативных правовых актов (в том числе с использованием электронных вычислительных машин и баз данных), содержащих требования охраны труда, в соответствии со спецификой своей деятельности, а также доступ работников к актуальным редакциям таких нормативных правовых актов.

7.3.26. Организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением Работниками требований охраны труда.

7.4. Работодатели и Профсоюз:

организуют научные исследования и разработку локальных нормативных актов в области охраны труда;

проводят совместное расследование несчастных случаев, подлежащих расследованию в соответствии со статьей 227 ТК РФ и профессиональных заболеваний;

организуют обучение Работников по вопросам охраны труда и трудового законодательства Российской Федерации и оказывают им необходимую консультативную помощь.

7.5. Администрация обязуется:

организовывать и проводить мониторинг состояния охраны труда у работодателей в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации;

осуществлять контроль и оказывать информационную, методическую помощь Работодателям в создании здоровых и безопасных условий труда и внедрении современных средств защиты, обеспечивающих предупреждение производственного травматизма и возникновение профессиональных заболеваний Работников;

принимать участие в расследовании произошедших в учреждении аварий, группового несчастного случая на производстве, тяжелого несчастного случая на производстве, несчастного случая на производстве со смертельным исходом с целью выработки мер по их предупреждению.

7.6. Профсоюз обязуется:

осуществлять общественный контроль за состоянием условий труда работников через уполномоченных (доверенных) лиц профкома по охране труда;

организовывать контроль за обучением уполномоченных (доверенных) лиц профкома по охране труда.

Раздел VIII. Работа с молодежью

8.1. Стороны договорились:

8.1.1. Совместно разрабатывать и реализовывать программы подготовки, привлечения и закрепления молодых специалистов в возрасте до 35 лет включительно, завершивших обучение по программам среднего или высшего профессионального образования, впервые устраивающихся на работу в соответствии с полученной квалификацией.

8.1.2. Проводить работу по организации наставничества для профессионального становления молодых рабочих и специалистов.

8.1.3. Работодатели по возможности предусматривают рабочие места для работников ранее работавших в организации после прохождения ими военной службы по призыву и возвращении на работу в течение трех месяцев после увольнения со службы.

8.2. Работодатели и профсоюзные организации предусматривают в коллективных договорах при наличии финансовых возможностей:

8.2.1. Предоставление молодым специалистам дополнительных льгот и социальных гарантий.

8.2.2. Оказание содействия развитию молодежного движения.

8.2.3. Создание условий для эффективного труда и отдыха молодых специалистов.

8.2.4. Оказание помощи в организации и проведении творческих конкурсов профессионального мастерства молодежи.

8.3. Профсоюз обеспечивает:

8.3.1. Координацию работы Молодежного совета Профсоюза.

8.3.2. Содействие в повышении профессиональной подготовки молодых профсоюзных активистов.

Раздел IX. Социальные гарантии, льготы, компенсации

Договаривающиеся Стороны обязуются:

9.1. Проводить согласованную политику в области организации оздоровительной кампании детей и подростков, санаторно-курортного лечения Работников и укрепления материальной базы социально-культурных и спортивных объектов, а также предусматривать в бюджете города Байконур выделение средств на финансирование оздоровительной кампании детей и подростков.

9.2. Вводить дополнительные к установленным законодательством Российской Федерации льготы и услуги по социальному обслуживанию, социальному обеспечению, дополнительному медицинскому страхованию за счет доходов от платных услуг, оказываемых учреждениями.

9.3. За счет экономии денежных средств фонда оплаты труда:

оказывать разовую материальную помощь семьям Работников, погибших вследствие несчастного случая на производстве, ставших инвалидами вследствие несчастного случая или профессионального заболевания на производстве, связанного с исполнением ими трудовых обязанностей, в размере не менее 10-ти минимальных размеров оплаты труда, установленных законодательством Российской Федерации (на момент выплаты), в других случаях - на условиях и в размерах, установленных коллективным договором;

выплачивать материальную помощь при увольнении Работника по собственному желанию после установления трудовой пенсии по старости (с учетом стажа работы и периода увольнения после наступления пенсионного возраста);

предоставлять матери (отцу) либо другому лицу (опекуну, приемному родителю), воспитывающему детей – учащихся младших классов (1 – 4 классов), в День знаний (1 сентября или иной первый день учебного года) оплачиваемый выходной день.

9.4. Сохранить право на пользование объектами социально-бытовой сферы и услугами культурно-просветительских учреждений ветеранам труда учреждения, прекратившим трудовые отношения с учреждениями после установления (назначения) им пенсии.

9.5. Обеспечить разработку и принятие программ профилактических мер (организационных, производственно-технологических, медицинских), направленных на снижение общей заболеваемости, с целью оздоровления Работников, а высвобождающиеся средства направлять на санаторно-курортное лечение (оздоровление) работников.

9.6. Работодатели, исходя из своих финансовых возможностей, в порядке и на условиях определенных коллективными договорами устанавливают размеры и источники следующих выплат:

9.6.1. Компенсацию расходов, подтвержденных соответствующими документами, размере не ниже уровня минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации (на момент выплаты):

связанных с погребением умерших Работников;

связанных с погребением близких родственников Работников (супруга (и), детей, родителей).

9.6.2. Выплату материальной помощи:

при рождении ребенка – не менее тарифной ставки, оклада (должностного) оклада рабочего первого разряда;

при увольнении Работника в связи с призывом на срочную службу в Вооруженные Силы Российской Федерации и Республики Казахстан в размере определенном коллективными договорами.

9.6.3. Выплату единовременного вознаграждения Работникам, удостоенным отраслевых наград и почетных званий в размере определенном коллективными договорами.

9.6.4. Оплату путевок Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в санаторно-курортные учреждения, санатории-профилактории в размере определенном коллективными договорами.

9.7. Работодатели обеспечивают социальную защиту молодежи: создают необходимые правовые, экономические, бытовые и организационные условия и гарантии для профессионального становления молодых работников, содействия их духовному, культурному и физическому развитию.

9.8. Работодатели обязуются:

9.8.1. Восстанавливать и совершенствовать систему подготовки, переподготовки и повышения квалификации молодых кадров, предусматривать в коллективных договорах выделение средств на эти цели.

9.8.2. Утверждать Положение о наставничестве, закреплять наставников за молодыми работниками не позднее 6 месяцев с начала их работы и выплачивать наставникам надбавку не менее 10 процентов к тарифной ставке, окладу (должностному окладу) на условиях и в размерах, установленных коллективным договором.

9.8.3. Предоставлять молодым Работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях профессионального образования, и Работникам, поступающим в указанные учреждения, гарантии и льготы в соответствии с законодательством Российской Федерации.

9.9. Работодатели обеспечивают трудовые права Работников, призванных на военную службу по мобилизации, направленных на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту в период мобилизации, в период военного положения или в военное время или поступивших на военную службу по контракту либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации в соответствии со статьей 351.7 ТК РФ:

приостановление действия трудового договора в случае призыва Работника на военную службу по мобилизации ~~или заключения им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 г. № 53-ФЗ «О военной обязанности и военной службе»~~, направления на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или заключения им контракта о прохождении военной службы в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, на период прохождения работником военной службы, службы в войсках национальной гвардии Российской Федерации или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации. В период приостановления действия трудового договора за Работником сохраняется место работы (должность);

сохранение за Работником социально-трудовых гарантий, право на предоставление которых он получил до начала указанного периода

(дополнительное страхование, негосударственное пенсионное обеспечение, улучшение социально-бытовых условий работника и членов его семьи);

зачисление в трудовой стаж Работника, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости) периода приостановления действия трудового договора, связанного с прохождением военной службы по мобилизации, военной службы по контракту, добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации;

возобновление действия трудового договора в день выхода Работника на работу;

недопущение расторжения по инициативе работодателя трудового договора с Работником в период приостановления действия трудового договора, за исключением случаев ликвидации учреждения, истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок.

9.10. Расторжение трудового договора с супругой (супругом) погибшего (умершего) ветерана боевых действий, не вступившей (не вступившим) в повторный брак, по инициативе Работодателя не допускается в течение одного года с момента гибели (смерти) ветерана боевых действий (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 ТК РФ).

Раздел X. Обеспечение деятельности профсоюзных органов и прав профсоюзных работников

Работодатели обязуются:

10.1. При наличии письменных заявлений Работников, являющихся членами профсоюза, ежемесячно бесплатно удерживать и перечислять на счета профсоюзной организации учреждения и Общественной организации «Первичная профсоюзная организация комплекса «Байконур» членские профсоюзные взносы из заработной платы работников в установленных размерах.

Работодатели не вправе задерживать перечисление указанных средств.

10.2. Бесплатно и беспрепятственно предоставлять профсоюзным организациям всю необходимую информацию по социально-трудовым и другим вопросам для осуществления ими уставной деятельности.

10.3. Принимать решения с учетом мнения профсоюзной организации в случаях, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации, нормативными правовыми актами Главы администрации города Байконур.

10.4. Представлять в территориальный орган Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации в конце текущего года необходимые сведения о Работниках, о наступлении у них в будущем году пенсионного возраста для централизованной постановки на пенсионный учет, содействовать работе комиссий по пенсионным вопросам, созданным на паритетной основе из представителей Работодателя и профсоюзной организации.

10.5. Приостанавливать в обязательном порядке по требованию профсоюзных организаций исполнение управленческих решений, нарушающих условия коллективных договоров до устранения имеющихся разногласий.

10.6. Создавать профсоюзным организациям, созданным и действующим в учреждениях, условия для проведения независимых исследований и экспертиз условий и организации труда Работников.

10.7. Членам профсоюзной организации, не освобожденным от основной работы, для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива Работников, предоставлять дополнительные оплачиваемые отпуска:

за исполнение обязанностей председателя профсоюзной организации - до 6 календарных дней;

за исполнение обязанностей уполномоченных профсоюзной организации по охране труда - до 3 календарных дней.

Конкретная продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска устанавливается коллективными договорами учреждений.

Оплата дополнительных отпусков членам профсоюзной организации в казенных учреждениях производится за счет экономии фонда оплаты труда, в бюджетных учреждениях за счет средств от иной приносящей доход деятельности.

10.8. Членам профсоюзной организации, не освобожденным от основной работы, за работу в комиссиях профсоюзной организации предоставлять свободное время с сохранением среднего заработка для участия в работе этих комиссий:

за исполнение обязанностей председателя профсоюзной организации - 3 часа в неделю;

за исполнение обязанностей уполномоченных профсоюзной организации по охране труда - 2 часа в неделю.

Оплата труда за работу в комиссиях профсоюзной организации производится в казенных учреждениях за счет экономии фонда оплаты труда, в бюджетных учреждениях за счет средств от иной приносящей доход деятельности.

10.9. Включать в обязательном порядке представителей профсоюзных организаций в комиссии: по реорганизации, ликвидации учреждения; по аттестации Работников; по проверке деятельности подразделений; по расследованию несчастных случаев на производстве; по оказанию материальной помощи; по распределению ежемесячной или квартальной премии, других выплат стимулирующего характера.

XI. Дистанционная работа

11.1. На дистанционных Работников учреждений в период выполнения ими трудовой функции дистанционно распространяется действие трудового законодательства Российской Федерации, иных актов Российской Федерации и нормативных правовых актов Главы администрации города Байконур, содержащих нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных Главой 49.1 Трудового кодекса Российской Федерации, Соглашением и коллективными договорами учреждений.

11.2. Выполнение Работниками учреждений трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения им заработной платы.

11.3. Оплата труда Работников учреждений, заключивших трудовой договор о дистанционной работе или дополнительное соглашение к трудовому договору о дистанционной работе, осуществляется с применением районного коэффициента в зависимости от места выполнения ими трудовой функции.

Обязательным условием трудового договора о дистанционной работе или дополнительного соглашения к трудовому договору о дистанционной работе является уточнение места непосредственного исполнения Работником учреждения трудовой функции (город, регион).

Часть 4.

Заключительные положения

1. Соглашение открыто для присоединения к нему Работодателей и Работников с учетом особенностей действия по кругу лиц, сформулированных в п. 1.4. Соглашения.

2. Присоединение к Соглашению оформляется совместным письмом Работодателя и профсоюзной организации с соответствующим уведомлением, направленным в адрес представителей сторон Соглашения.

3. Отношения и ответственность договаривающихся сторон в процессе реализации Соглашения регламентируются трудовым законодательством Российской Федерации, Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (с изменениями) и другими нормативными правовыми актами Российской Федерации.

4. Контроль за выполнением Соглашения осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду.

5. ~~Стороны — взаимно — предоставляет — имеющуюся — информацию при осуществлении контроля за выполнением Соглашения.~~ При проведении контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

6. Соглашение вступает в силу с 01 января ~~2025~~ 2026 года и действует по 31 декабря ~~2025~~ 2026 года.

7. По истечении срока действия Соглашения, установленные в нем нормы и положения сохраняют силу до заключения нового Соглашения, но не более 3-х месяцев.

8. После подписания Соглашения оно направляется на уведомительную регистрацию в Управление экономического развития администрации города Байконур.

9. Рассылку Соглашения осуществляет Управление экономического развития администрации города Байконур.

10. В период действия Соглашения все споры и разногласия между сторонами социального партнерства разрешаются путем переговоров и консультаций, а при недостижении согласия – в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

11. Лица, виновные в непредставлении информации, необходимой для коллективных переговоров и осуществления контроля за выполнением Соглашения, несут дисциплинарную ответственность в порядке, установленном федеральными законами.

12. Соглашение составлено и подписано в 3-х экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу, и направляются:

один экземпляр – Главе администрации города Байконур;

один экземпляр – председателю Профсоюза.

один экземпляр – Управлению экономического развития администрации города Байконур.

13. 47 (сорок семь) копий Соглашения в виде электронной версии направляются на адрес электронной почты Работодателей.

Администрация города Байконур
Глава администрации

_____ К.Д. Бусыгин

_____ 2025 г.

Председатель
Общественной организации «Первичная
профсоюзная организация комплекса
«Байконур» Общественной организации
«Общероссийский профессиональный союз
работников общего машиностроения»

_____ А.А. Кулмурзаева

_____ 2025 г.